

# GoBeyond - Coaching-Konzept

## 1. Warum du das lesen solltest

Du stehst vor der Entscheidung, ob ein Coaching für dich das Richtige ist. 'Coaching' ist heutzutage ein vieldeutiger und viel benutzter Begriff. Darum stellst du nun die berechtigte Frage: Wie finde ich heraus, welcher Coach für mich persönlich passt? Und welche Informationen brauche ich, um mir eine Meinung zu bilden? Wo finde ich zum Beispiel Informationen über die angewendeten Ansätze, den Ablauf sowie die Haltung des Coaches?

Mit dem Lesen unseres Coaching-Konzeptes werden dir viele dieser Fragen beantwortet. Du wirst merken, ob du dich angesprochen fühlst und ob unser Coaching deinen Vorstellungen entspricht.

Informativer wird immer das **persönliche Gespräch** sein. Ein Gespräch mit dem Coach deiner Wahl oder auch ein Gespräch mit jemanden, der mit dem Coach schon gearbeitet hat.



Beratungsmodell GoBeyond (A. Betschart)

## 2. Coaching-Verständnis

Coaching kann dir helfen, Antworten auf aktuelle Probleme zu finden. Probleme, Herausforderungen, Unsicherheiten, Sorgen, bei denen du das Gefühl hast, den 'Wald vor lauter Bäumen' (noch) nicht zu sehen. Mittels Unterstützung eines Coaches stösst du gewünschte private, berufliche, organisatorische Veränderungsprozesse aktiv und selbstbestimmt an.

Coaching ist dabei eine Grundhaltung, bei der die **Verantwortung für die Lösung eines Problems immer bei dir als Klienten (Coachee) liegt**. Damit verbunden ist die Überzeugung, dass du als Coachee alle für eine Lösung notwendigen Ressourcen besitzt resp. bereits in dir trägst. Solche Ressourcen sind:

- Fähigkeiten, Talente, Begabungen
- Wissen
- Konstitution
- Kenntnisse
- Fertigkeiten
- Beziehungen
- Werte, Haltungen, Einstellungen
- Erfahrungen
- Erlebnisse
- Vorstellungskraft

Neben diesen **persönlichen Ressourcen** kannst du als Coachee auch auf vielfältige **externe Ressourcen** zurückgreifen: Soziale Kontakte (u.a. Partner, Freunde, Familie, Nachbarn, Kollegen) oder eher Materielles (u.a. Vermögen, Wohnsituation, Hobbies u.v.m.)

Oftmals sind die persönlichen Ressourcen nicht (mehr) erkennbar. Dein Problem ist eventuell diffus oder vielschichtig. Genau hier hilft dein Coach.

Der **Coach** leitet an, strukturiert, führt durch den **Coaching-Prozess**, hört zu, stellt Fragen und ermöglicht damit, dass du deine Ressourcen (wieder) entdeckst, stärkst und nutzen kannst. Du siehst Lösungsansätze, löst deine Probleme, meisterst deine Herausforderung.

## 3. Coaching-Ansatz

Ein Coaching ist kein Hexenwerk. Es ist im Kern ein Dialog zwischen Coach und dir als Coachee.

Je nach Coaching-Ansatz liegt jedoch eine **unterschiedliche Sicht auf die Problem- und Fragestellung** des Coachees vor und somit eine andere **Frage- und Herangehensweise** durch den Coach.

Der **«Systemische Ansatz»**<sup>1</sup> trägt der Tatsache Rechnung, dass du als Coachee immer Teil eines Systems bist – zum Beispiel einer Abteilung, eines Teams, der Familie, eines Unternehmens.

Denkweise: Alles ist miteinander in Verbindung und beeinflusst sich.

Der **«Konstruktivistische Ansatz»**<sup>2 3</sup> nutzt und fördert deine individuelle Weltsicht, um auf dieser Grundlage neue Sichtweisen zu erarbeiten. Er steht für die Haltung, dass jeder Mensch die Dinge und Ereignisse um sich herum interpretiert und bewertet und daraus seine eigene Sicht konstruiert.

Probleme entstehen oft aus unterschiedlichen Sichten. Der Ausweg heisst: Perspektive wechseln.  
Denkweise: Jeder bewertet seine Umgebung anders.

Der **«Lösungsorientierte Ansatz»**<sup>4</sup> unterstützt einen Coaching-Prozess, der zielstrebig auf eine Lösung oder eine positive Veränderung hinarbeitet.

Denkweise: Nicht das Problem ist interessant, sondern die Lösung.

Unser **«Kampfkunst Ansatz»** bedient sich Elementen, Gedanken und Werte aus der asiatischen Kampfkunst. Beim Einsatz der Kampfkunst in der Beratung und im Coaching geht es im Wesentlichen um das Einbringen von (Kampf-)Bewegung in den Coaching-Kontext. Wie bei anderen Verfahren der Körperarbeit (z.B. Aufstellungen, Familienbrett<sup>5</sup>) erlebt der Coachee (oder das Team) sensomotorisch seine Probleme und auch Lösungsmöglichkeiten. Dies macht die Erfahrung tiefgreifender, als lediglich eine Diskussion und kognitive Betrachtung. Die Kampfkunst ist hoch wirksam, da sie sich mit den elementarsten Fragen des Lebens auseinandersetzt und gleichzeitig einen direkten Alltagsbezug aufweist. Gerade Fragestellungen zu Haltungen, Positionen, Balance sind sowohl körperlich als auch kognitiv wahrnehmbar und sind auch im beruflichen Kontext von Bedeutung.

Als weitere Methodik kann die Kampfkunst dazu genutzt werden, um Situationen aus dem (Berufs-) Alltag quasi als Sparringübung "nachzuspielen" Das können Konflikt- oder auch Entscheidungssituationen sein.

Als (Kampfkunst-)geschulte Trainer und Coaches bringen wir Elemente in die persönliche Entwicklung mit ein, um Alltagssituationen besser meistern zu können:

- Selbstbewusstsein stärken
- Eigene Handlungskompetenzen und -Spielräume erweitern
- Präsenz und natürliche Autorität aufbauen
- Innere und äussere Stärken festigen
- Klarheit und Punktgenauigkeit steigern
- Konzentrationsfähigkeit begünstigen
- Inneres und äusseres Gleichgewicht finden und halten
- Sicheres, kraftvolles und überzeugendes Auftreten erleben
- Entschlossenheit und Zielerreichung bestärken
- Klare Positionierung und Abgrenzung lernen.

Welcher Ansatz für dich zweckmässig ist, liegt zum einen daran, auf welchen du anspruchst jedoch auch, welche Erfahrungen und Vorlieben der Coach für die Ansätze mitbringt.

Wir konzentrieren uns schwergewichtig auf den **«Lösungsorientierten Ansatz» mit Elementen aus der Kampfkunst**. Unsere Sicht: Sich zu lange oder zu stark mit Defiziten zu beschäftigen, löst vorerst kein Problem. Selbst wenn der Grund nach langen Gesprächen endlich herausgearbeitet ist, fehlt immer noch die Lösung. Die hat auch eine simple ökonomische Seite: Ein Coaching ist u.a. dann nutzbringend, wenn die Kosten für dich als Coachee (oder das Unternehmen) auch angemessen sind. Auch Zeit und Geld sind Ressourcen und wir gehen mit diesen verantwortungsvoll um. Ein Lösungsorientiertes Coaching legt den Fokus auf gezielte, erste positive Veränderungen. Fallweise hilft eine Ergänzung mit Elementen aus der Kampfkunst, um Effekte noch deutlicher erlebbar zu machen.

Wir orientieren uns am Modell der lösungsfokussierten Beratung nach [Steve de Shazer und Insoo Kim Berg](#). Wir richten das Coaching-Gespräch auf das **Positive**, auf dein **Ziel**, deine **Wünsche** und auf deine **Zukunft**. Dieser Ansatz erleichtert eine Veränderung in die gewünschte Richtung ganz wesentlich. Er ist gleichzeitig Ausdruck der Grundhaltung im Coaching, dass du hinreichend kompetent bist, um mit Hilfe des Coachs die Lösung für dein Problem selbst zu finden.

In den Kampfkunst-Elementen bedienen wir uns primär aus der Welt des '[Tai-Chi](#)' (Taijiquan). Also eine sehr sanfte Sache.

Aber zerbreche dir nicht den Kopf über die Unterschiede und Anwendungen der Ansätze. Das übernimmt der Coach. Im Kern ist und bleibt, unabhängig der verschiedenen Ansätze, ein Coaching ein **strukturiertes Gespräch zwischen Coach und dir als Coachee ergänzt mit praktischer Arbeit**.

Es gibt hier kein richtig und falsch oder besser und schlechter. Zudem fließen die Ansätze in der Praxis ineinander. Zweckmässig ist der Ansatz, welcher dir nützt resp. die Elemente auf welche du positiv ansprichst.

## 4. Was Coaching nicht ist

Die Unterscheidung ist wichtig, um zu erkennen, welche Ansätze in welchen Situationen angemessen sind.

### Beratung

- Der Berater bietet Lösungsansätze
- Coaching: Lösungsansätze durch dich

### Training

- Konkrete Lösungswege und Handlungsoptionen
- Coaching: Du entwickelst Lösungswege und Optionen selbst

### Mediation

- Klärung von Konflikten zwischen zwei und mehreren Parteien (Mehrparteilichkeit)
- Coaching: Keine Konfliktsituation notwendig, du stehst im Mittelpunkt

### Mentoring

- Mentor ist Coach im Sinne von Lehrer, mit Alters- und insbesondere Wissen- und Erfahrungsvorsprung, der Mentor teilt sein Wissen und seine Beziehungen.
- Coach ist auf Augenhöhe, keine Einflussnahme durch den Coach, führt durch den Prozess

### Therapie

- Therapie ist Heilung und setzt einen Krankheitszustand voraus
- Coaching: Du bist gesund und deine Fähigkeit zum Selbstmanagement ist intakt

Hinweis: Unsere Praxiserfahrung zeigt, dass es sehr wohl sein kann, dass in einer Coaching-Sequenz auch Elemente von 'Beratung' und 'Training' genutzt werden können. Gerade in der Anwendung von Kampfkunstelementen. Im Zentrum steht die Zielerreichung resp. deine Problemlösung und nicht das alleinige oder sogar zwanghafte Festhalten an einem Coaching-Ansatz. So kann es zweckmässig sein, ein

Gespräch, ein Verhalten, eine Methode oder Technik zu trainieren. Und es kann auch mal hilfreich sein, wenn der Coach eine auch mal eine Frage 'wie der Coach das sieht' beantwortet, statt auszuweichen oder mit einer Gegenfrage zu antworten. Wichtig ist, diese Rollenwechsel im Bewusstsein und Gegenseitiger Einverständnis von Coach und Coachee zu tun sowie mit solchen Rollenwechseln im Coaching achtsam umzugehen und zurückhaltend anzuwenden.

## 5. Coaching-Haltung /-Grundsätze

Coaching-Grundsätze helfen zu verstehen, mit welcher Haltung wir als Coach unsere Leistung anbietet.

Gegenüber dir als Coachees verpflichten wir uns zu:

- Achtung, Respekt und Wertschätzung
- Dialog auf Augenhöhe
- Interesse an dir und deiner Situation
- Vertraulichkeit und Diskretion
- Vorurteilslosigkeit
- Unnachgiebigkeit
- Fokus auf die Zielerreichung
- Offenen und transparenten Coaching-Techniken

## 6. Voraussetzungen

Auf der Seite vom Coachee bedarf es ebenfalls entsprechender Haltungen und Voraussetzungen, damit ein Coaching funktioniert:

### **Selbstmanagement**

Du bist fähig auf deine persönlichen Ressourcen zurückzugreifen und verfügst somit über intakte Fähigkeiten des Selbstmanagements (→ Abgrenzung zur Therapie).

### **Veränderungsbereitschaft**

Du bringst den Willen mit, an dir selbst zu arbeiten. Die Grundidee schwingt mit, dass Veränderungen bei dir selbst ein Weg sind, deine Ziele zu erreichen und deine Probleme zu lösen.

### **Offenheit**

Meistens sind es sehr persönliche und auch emotionale Themen, die dich beschäftigen. Ein nutzbringender Dialog kann nur entstehen, wenn du deine Themen, Gefühle, Gedanken in den Gesprächen offenbarst. Ein Coaching basiert auf einem solchen Vertrauen, welches geschenkt oder zusammen aufgebaut wird.

### **Freiwilligkeit**

Erzwungenes Coaching funktioniert nicht. Entweder du ahnst, wünschst oder hoffst, dass es funktionieren könnte, sonst lass es bleiben (siehe Veränderungsbereitschaft). Wirst du in ein Coaching geschickt, ist es eine Voraussetzung, dass du weisst und erläutern kannst 'warum' du geschickt wirst, neugierig bist und ernsthaft über das 'warum' nachdenken willst.

## Rollenbewusstsein

Du bist der Experte deines Lebens, wir die Experten in der 'Coaching-Reisebegleitung'. Hast du andere Vorstellungen und Erwartungen an den Coach, sind diese anzusprechen, ansonsten kann der Coaching-Prozess nicht gelingen (siehe auch Abschnitt 4 «Was Coaching nicht ist»).

## 7. Coaching-Ablauf

Das COACH-Modell nach Christopher Rauen <sup>6</sup> ist ein Leitfaden zur Strukturierung einer Coaching-Besprechung. Das Wort COACH wird von den Anfangsbuchstaben der Bezeichnung der einzelnen Phasen gebildet. Mit Hilfe des COACH-Modells ist es möglich, auch in komplexen Beratungssituationen die Orientierung zu behalten und den Coaching-Prozess (mit) zu steuern.

### Come together

Die erste Phase im Coaching-Prozess beginnt mit der Kontaktaufnahme. Du befindest dich als potentieller Coachee in der Such- und Vorklärungsphase, an deren Ende du dich erst entscheidest, ob ein Coaching für dich sinnvoll und angemessen ist. Im Zentrum steht das Kennenlernen. Dies erfolgt bereits das erste Mal mit dem Kontakt per E-Mail oder Telefon. Eine kurze Vorstellung und Situationsumschreibung reicht. Bei gegenseitiger Akzeptanz folgt die Klärung erster formaler Fragen über den Ablauf, die Haltungen, die Voraussetzungen usw. Wenn die 'Chemie' stimmt, folgt ein erstes Treffen, bei dem das Kennenlernen vertieft und das Vertrauen gestärkt wird.

### Orientation

In dieser Phase wird dein Anliegen vorgetragen und eine Klärung der Ausgangssituation sowie von Ist- und Soll-Zustand vorgenommen. Oftmals zeigt sich in einem ersten, vertiefenden Dialog, dass die zunächst genannten Themen vielschichtiger sind als im Erstkontakt angesprochen. Das Ansprechen zeigt dir oft schon Abhängigkeiten und Vernetzungen und gibt dir erste Erkenntnisse. Dies basiert auf Elementen des systemischen Ansatzes (siehe «Coaching-Ansatz»). Die Beziehungsklärung schreitet voran und die Beratungsbeziehung wird im Idealfall zunehmend tragfähiger.

### Analysis

In der Analysephase werden deine Anliegen präzise herausgearbeitet. Nur wenn dir und dem Coach klar ist, an was für Themen zu welchem Zweck, mit welchem Ziel gearbeitet wird, wird eine effiziente und effektive Veränderungsarbeit begünstigt. Ansonsten besteht die Gefahr, dass – sogar hocheffizient – am falschen Anliegen gearbeitet wird und der Gesamtprozess wenig effektiv ist. Im Sinne des Lösungsorientierten Coachings (siehe «Coaching-Ansätze») fokussiert das Coaching-Gespräch auf das Positive, auf das Ziel, die Wünsche und auf somit auf deine (verbesserte) Zukunft. Wichtig ist, dass nicht nur für das Coaching, sondern auch für jede Sitzung ein Ziel formuliert wird, um damit auch entsprechende Themen abzuschliessen.

### Change

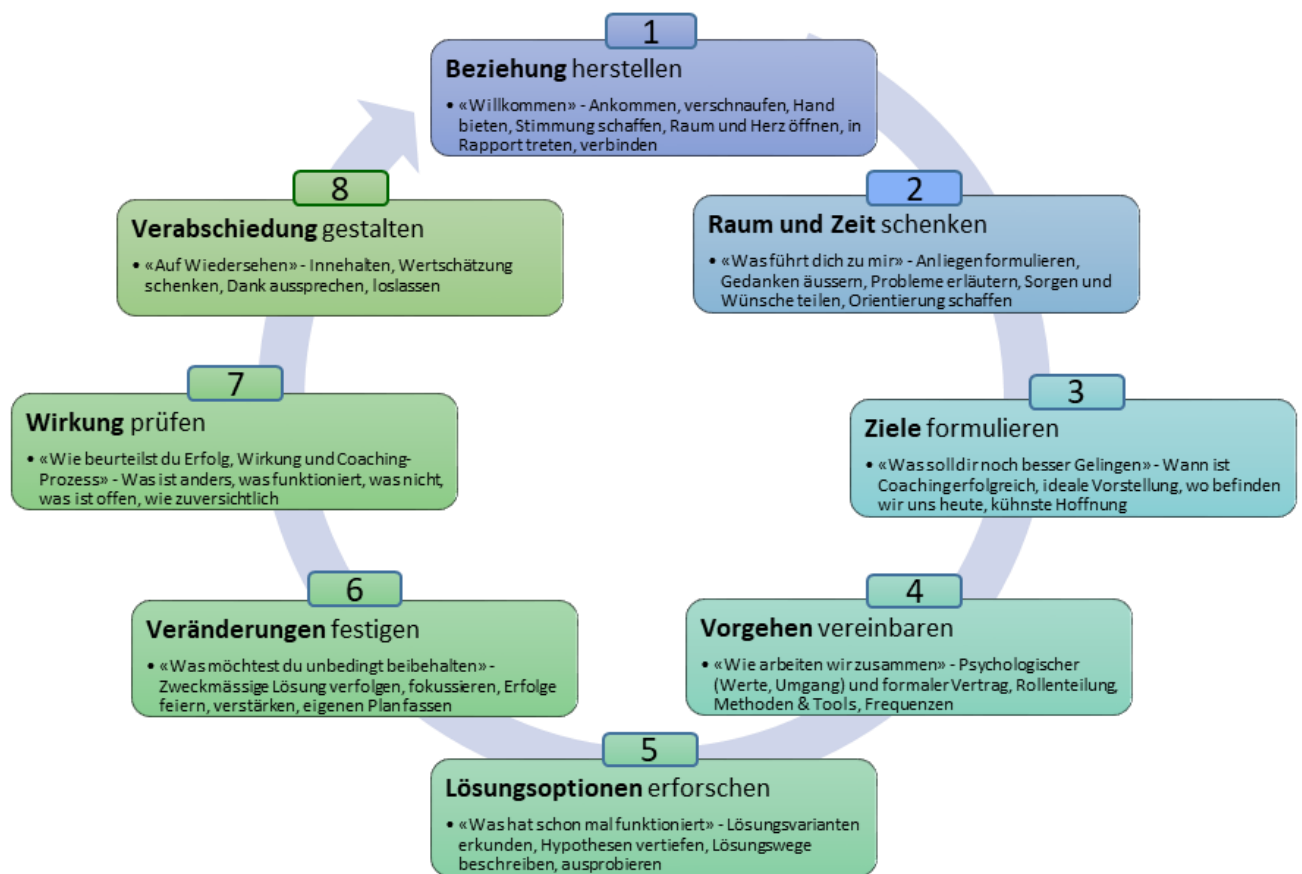
Die Veränderungsphase wird oftmals als die „eigentliche“ Phase im Coaching angesehen, weil hier sichtbare Veränderungen stattfinden. Letztlich baut die Veränderungsphase aber auf den vorherigen Phasen auf. Die Veränderungen haben meist schon vorher begonnen, werden hier jedoch bewusst thematisiert und forciert. Daher ist die Veränderungsphase zwar bedeutsam, aber als einer von mehreren notwendigen Schritten in der Arbeit. Jetzt werden Massnahmen erarbeitet und Pläne zur

Umsetzung und Kontrolle der Wirksamkeit erstellt. Es ist auch die Phase, in der du ausprobierst und lernst sowohl im Coaching als auch 'im echten Leben'.

**H** arbour

Die Abschlussphase ist für dich und den Coach wichtig und sollte– auch im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Coachings – stets durchgeführt werden, um den begonnenen Prozess gebühlich zu beenden. Im Zentrum steht der Transfer in die Praxis, eine gemeinsame Beurteilung der Zielerreichung und eine Auflistung offener Fragen. Ein wertschätzendes, gegenseitiges Feedback schliesst den Prozess ab.

Willst du erkennen, in welcher Phase du dich gerade in deinem Coaching befindest, kannst du dich an unseren **8 Schritten** orientieren:



Andreas Betschart, 2020

Dies Schritte werden sowohl für einen gesamten Coaching-Prozess als auch für einzelne Gespräche angewandt. Der Coaching-Ablauf bleibt dabei dynamisch, was sich darin zeigt, dass Schritte auch wiederholt werden können.

## 8. Rahmenbedingungen

Neben einem 'psychologischen Vertrag', der eine verbale Übereinkunft beinhaltet, wie wir zusammenarbeiten (Werte, Verhalten, Rollen) werden bei Bedarf formale Aspekte wie Preise, Ziele, Termine, Umfang des Coachings, Örtlichkeiten etc. in einem Coaching-Vertrag geregelt. Ein solcher Vertrag ist in der Form frei (z.B. E-Mail, PDF-Dokument) und richtet sich nach dem Bedürfnis des Coachee resp. den Vorgaben deines Unternehmens.

Der Coach führt ein elektronisches Dossier. Es enthält Angaben zur Person, Notizen zur Vorbereitung, Protokolle einzelner Sitzungen (Fragestellungen, Beobachtungen, Methoden, Ergebnisse, Feedback etc.). Ist der Coachee einverstanden, können nach Rücksprache einzelne Coaching-Inhalte/-Sequenzen zu Schulungszwecken und oder Super- oder Intervisionen genutzt werden. Dies dient der Qualitätssicherung auf Seiten Coach. Das explizite Einverständnis der Nutzung wird dabei vorgängig beim Coachee eingeholt (z.B. bei Ton-/Video-Aufnahmen). Die rechtliche Situation in Bezug auf den Schutz der von uns erhobenen Personendaten wird einerseits in Art. 1 des Datenschutzgesetzes (DSG) bzw. Art. 3 lit. a DSGVO sowie in Art. 8 der Datenschutzverordnung geregelt. Die Wahrung des Berufsgeheimnisses ist für uns als Coach grundlegend.

Der Qualitäts- und Ergebnissicherung des Coachings, dient ein strukturierter Fragebogen oder eine gemeinsame Retrospektive.

Coaching können an verschiedenen Orten stattfinden. Das leitende Prinzip für die Durchführung der Besprechungen ist die entspannte, diskrete Möglichkeit der gemeinsamen Arbeit.

Den Ort, die Dauer und die Intervalle des Coachings werden wir gemeinsam vereinbaren, sobald die Vertrauensbasis bei einem ersten Treffen gelegt ist. Wir bieten Gespräche und bei Bedarf auch Workshops, Trainings bei uns, bei dir im Geschäft, Privat, Online, in der Natur (Spaziergang) oder an einem Ort deiner Wahl an.

Die Dauer der Besprechungen wird gemeinsam vereinbart. Wir sind bestrebt eine Dauer von 90 Minuten pro Treffen nicht zu überschreiten.

Weiterführende Details zu den verschiedenen Coaching-Angeboten findest du auf der [Webseite](#).

---

<sup>1</sup> M. Barthelmess: Die systemische Haltung. Was systemisches Arbeiten im Kern ausmacht. Göttingen 2016, ISBN 978-3-525-49161-4

<sup>2</sup> Watzlawick, Paul (Hrsg.) (1994a): Die erfundene Wirklichkeit. Wie wissen wir, was wir zu wissen glauben? Beiträge zum Konstruktivismus. München/Zürich (Piper), 8. Aufl.

<sup>3</sup> Glasersfeld, Ernst von (1996): Radikaler Konstruktivismus. Ideen, Ergebnisse, Probleme. Frankfurt a. M. (Suhrkamp).

<sup>4</sup> Steve de Shazer: Wege der erfolgreichen Kurztherapie. 2. Aufl. ,Klett-Cotta, Stuttgart 1990

<sup>5</sup> Das Familienbrett. Hrsg. gemeinsam mit Ulrich Wilken. Hogrefe, Göttingen 2000, ISBN 3-8017-1329-6.

<sup>6</sup> <http://www.coaching-report.de/ablauf-des-coachings/coach-modell.html>